

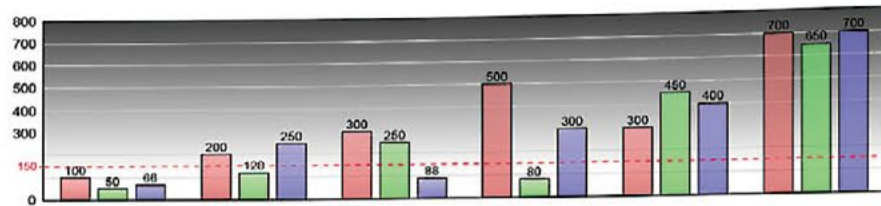
Outubro e Novembro de 2020



# Contador torna-se aliado imprescindível

## PLANEJAMENTO É AINDA MAIS ESSENCIAL NA CRISE

Instabilidade do cenário, porém, demanda estratégias flexíveis



## EM BUSCA DO TEMPO PERDIDO NA ADOÇÃO DE TECNOLOGIAS

Definição de prioridades deve se basear na análise global do negócio

# Como será o trabalho remoto daqui para frente

*Em maio, 8,7 milhões de pessoas exerceram suas atividades profissionais remotamente, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Abrangência demonstra potencial no longo prazo.*

A pandemia mostrou que o trabalho remoto é uma opção viável para empresas ou funções que não dependem da presença integral do funcionário no ambiente de trabalho. Prova de que o formato gera resultados positivos vem de estudos do governo federal, que estima, com a adoção do método, potencial para gerar uma economia de R\$ 500 milhões, por ano, aos cofres públicos, sem comprometer os serviços prestados à população.

A mesma lógica de economia com manutenção de produtividade vale para as empresas. “Passou a ser uma solução não apenas emergencial, mas definitiva”, destaca o diretor jurídico da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH Brasil), Wolnei Ferreira. “É uma fórmula excelente para as empresas: aumenta a produtividade, diminui custos e melhora a qualidade de vida do trabalhador”.

Um levantamento feito pela consultoria Remunerar constatou que 43,7% das

empresas que adotaram o trabalho remoto perceberam aumento da produtividade com a mudança. E quase 30% das organizações sinalizaram que a experiência é “boa e muito produtiva”. Essa percepção se soma a outras, também favoráveis, como a redução de custos e a melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, sobretudo aqueles que passavam muito tempo em deslocamentos de casa para o trabalho e vice-versa. “A sociedade ganha como um todo, porque reduz a mobilidade urbana, bem como o número de acidentes e de mortes”, frisa Ferreira.

O diretor jurídico da ABRH Brasil pondera, entretanto, que desvantagens foram observadas e devem ser corrigidas, inclusive por meio de projetos de lei. O principal aspecto citado, nesse sentido, é a questão da ajuda de custo. “Há um desconforto de quem foi em definitivo para casa com relação ao custeio de trabalhar em domicílio”, avalia. Essas

despesas abrangem energia elétrica, internet e telefone, entre outros gastos que recaíram sobre os empregados.

De acordo com o estudo da Remunerar, apenas 8,7% das empresas que instituíram o sistema de trabalho remoto forneceram ajuda de custo aos trabalhadores, pagando valores que variavam entre R\$ 75 e R\$ 175. “São desafios transitórios. Já se percebe, hoje, que estão sendo estudadas formas de ajuda de custo para ajustar esse ponto”, afirma Ferreira. “O trabalho remoto tende a ser estimulado de forma positiva no futuro, pois é uma fonte de atração e retenção de talentos”.

### Formalização necessária

O advogado trabalhista André Leonardo Couto, da ALC Advogados, explica que as empresas devem ficar atentas em relação aos riscos de insegurança jurídica. Couto ressalta que, embora sejam conceitos que se confundem, home office e teletrabalho

têm distinções. “No caso do teletrabalho, em específico, se não realizado mediante contrato de trabalho ou aditivo ao contrato de trabalho, pode descaracterizar o instituto e ensejar passivos trabalhistas, como, a título de exemplo, horas extras”.

Segundo o advogado, “o home office não justifica maiores burocracias, porque é para ser realizado de forma eventual, ou seja, não habitual. Por essa razão, não há necessidade de contrato de trabalho ou aditivo contratual”. Entretanto, ele sugere que as empresas providenciem os documentos mesmo assim.

“Independentemente da prática adotada pela empresa – se home office ou teletrabalho –, o correto é sempre formalizar por escrito o que foi acordado entre empregado e empregador, ou mediante contrato de trabalho ou mediante aditivo ao contrato de trabalho, deixando muito claro todos os ajustes formulados entre as partes”. Couto salienta que o documento deve ser redigido de forma a não deixar qualquer dúvida sobre o que foi definido.

Outra situação que requer atenção é a jornada de trabalho. “É importante que os empregadores tenham ciência que, tanto na modalidade de home office quanto na de teletrabalho, não pode haver nenhum tipo ingerência do empregador quanto à jornada de trabalho do empregado, sob pena de desvirtuar o instituto e ensejar o pagamento de horas extras”.

*Apenas 8,7% das empresas que adotaram o trabalho remoto forneceram ajuda de custo – variável entre R\$ 75 e R\$ 175 – aos empregados*



Ferreira: “É uma fórmula excelente para as empresas: aumenta a produtividade, diminui custos e melhora a qualidade de vida do trabalhador”

Divulgação/ABRH-Brasil



Couto: “Independentemente da prática adotada pela empresa, o correto é sempre formalizar por escrito o que foi acordado”

Divulgação/ALC